

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia termasuk ke dalam salah satu Negara yang menempati jumlah penduduk terbesar di dunia. Dengan jumlah penduduk yang tercatat lebih dari 200 juta jiwa menjadikan Indonesia menempati peringkat keempat setelah China, India, dan Amerika Serikat. Banyaknya jumlah penduduk menjadi faktor meningkatnya Sumber Daya Manusia (SDM). Namun, faktanya dilapangan peningkatan SDM belum diimbangi dengan kualitas yang baik.

Rendahnya kualitas tenaga kerja menjadi tantangan mendasar yang dihadapi Indonesia. Padahal era industri 4.0 menuntut persaingan ketat untuk berkompetisi. Oleh sebab itu diperlukan kebijakan yang mengatur serta upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hal ini dapat diawali dengan upaya individu yang meningkatkan kemampuan menjadi lebih kompeten. Selain itu, percaya terhadap kemampuan yang dimiliki dan memiliki *attitude* yang baik akan meningkatkan kualitas seorang individu.

Sekolah menjadi salah satu organisasi sektor publik di bidang pendidikan yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu hal penentu kemajuan suatu bangsa. Kualitas yang dimaksud yaitu kualitas pendidikan, kualitas karakter juga keterampilan. Ketiga hal tersebut akan didapatkan melalui proses pendidikan.

Pendidikan nasional bertujuan untuk membentuk generasi muda yang berkepribadian cerdas, juga memiliki keterampilan (UU No. 20 th 2003). Pentingnya peran pendidikan mendorong pihak sekolah untuk terus meningkatkan mutu pendidikan bagi siswa. Mutu pendidikan bagi siswa ditentukan oleh guru dalam memajukan pendidikan, oleh karena itu guru harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki sebelum proses pembelajaran dilakukan agar mampu membentuk siswa yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Dikutip dari Berita Satu, guru memiliki peran yang besar dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul. Presiden menyebutkan hal tersebut dilakukan melalui adaptasi pendidikan. Dalam membentuk sumber daya manusia, kementerian pendidikan dan kebudayaan mengambil kebijakan dengan memberikan kebebasan bagi sekolah, guru maupun peserta didik untuk berinovasi guna meningkatkan kualitas hasil pembelajaran (Shofa, 2020).

Guru adalah seorang tenaga profesional yang memiliki tugas utama yaitu mendidik agar terbentuk karakter yang baik, mengajar ilmu yang seharusnya dimiliki, membimbing, melatih peserta didik dalam mengasah minat, menilai serta mengevaluasi peserta didik. Menurut Kunandar (2007), Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu yang menjadi sumber penghasilan untuk memehuni kebutuhan hidup. Individu dikatakan profesional jika memiliki keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau ketentuan tertentu serta memerlukan pendidikan profesi yang menunjang pekerjaan. Guru menjadi unsur dominan dalam proses pembelajaran, guru tidak

hanya sebatas menyampaikan materi, namun mendidik untuk membentuk karakter peserta didik, melatih peserta didik agar memiliki kompetensi yang mumpuni sesuai dengan jurusannya.

Dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam dunia pendidikan, guru dituntut untuk dapat bekerja kearah yang lebih professional. Hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan tugasnya adalah kematangan karier. Kematangan karier akan mempengaruhi guru dalam proses pembelajaran. Semakin tinggi tingkat kematangan karier guru, maka akan semakin berkualitas proses pembelajaran yang berlangsung di dalam kelas.

Dalam artian luas, pekerjaan merupakan aktivitas utama yang dilakukan oleh individu, sedangkan dalam arti sempit pekerjaan adalah suatu tugas yang menghasilkan uang bagi individu yang melakukan. Karier dimaknai sebagai pekerjaan yang dijalani individu dalam kurun waktu yang cukup lama. Collins & Lurence (2006) menyatakan bahwa karier dan pekerjaan memiliki perbedaan. Karier merupakan hasil pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan akan menjadi riwayat pekerjaan individu.

Menurut Super (1980) kematangan karier diartikan sebagai kesiapan individu dalam membuat pilihan yang tepat ketika terlibat dalam eksplorasi yang direncanakan dan memiliki pengetahuan menyeluruh tentang pekerjaan yang tepat, pengetahuan diri, dan pengetahuan pengambilan keputusan. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier yaitu gender (Hasan, 2006), efikasi diri dan harga diri

(Safitri et al., 2010), lingkungan keluarga (Devi & Fachrurrozie, 2019), konsep diri (Pratama & Suharnan, 2014), serta *locus of control* (Nugroho & Maryadi, 2014) yang menjadi salah satu prediktor proses kematangan karier.

Gender merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kematangan karier. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam tingkat kematangan karier terlihat cukup signifikan. Dikatakan bahwa laki-laki memiliki tujuan utama dalam karier yaitu memilih karier yang sesuai dengan diri mereka sendiri dan mampu menggunakan kemampuan, potensi serta kapasitas diri dalam eksplorasi karier. Selain itu, mereka juga mampu mencari informasi terkait karier dan mengembangkan sikap yang sesuai dengan karier mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kematangan karier individu yaitu efikasi diri dan harga diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimiliki dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan, harga diri diartikan sebagai penilaian individu secara umum yang dipersepsikan secara positif, negatif maupun netral. Hal ini berhubungan dengan karier yaitu, terletak pada harapan dan ekspektasi dalam mencapai suatu karier.

Lingkungan keluarga juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kematangan karier individu. Pendidikan pertama yang didapatkan oleh individu berasal dari lingkungan keluarga. Hal kecil maupun hal besar terjadi disini, kepribadian individu juga akan mulai terbentuk dalam keluarga. Sehingga peran keluarga menjadi salah satu hal yang penting dalam

kematangan karier. Seiring berjalannya waktu, individu akan lebih mempertimbangkan dengan matang mengenai kariernya.

Faktor lain yang mempengaruhi kematangan karier yaitu konsep diri. Konsep diri merupakan sebuah pandangan, gambaran, serta penilaian individu terhadap dirinya sendiri baik bersifat fisik, sosial, emosional, aspiratif dan psikologis (Kulsum et al., 2017). Faktor terakhir yang mempengaruhi tingkat kematangan karier individu yaitu *locus of control*. Persepsi individu mengenai keberhasilan dirinya yang ditentukan oleh kemampuan diri sendiri atau mengharapkan bantuan orang lain, hal ini dapat dilihat dari *locus of control* yang mendominasi dalam dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, setelah peneliti kaji mengenai faktor yang mempengaruhi tingkat kematangan karier individu, peneliti tertarik untuk mengambil dua faktor yaitu konsep diri dan *locus of control*. Kemampuan individu, keyakinan, maupun pemahaman diri sangat ditekankan dalam pembahasan ini. Ketiga hal tersebut sangat penting untuk dimiliki setiap individu. Kemampuan dalam keterampilan dan teoritis termasuk kedalam *locus of control* dan pemahaman diri merupakan bagian dari konsep diri. Maka dari itu, peneliti merasa hal ini perlu diteliti.

Konsep diri memegang peran penting dalam kematangan karier. Hal tersebut diperkuat oleh Super (1967) yang menjelaskan bahwa konsep diri memainkan peran penting dalam kematangan karier. Individu yang memiliki konsep diri positif menjadikan dirinya individu yang yakin dengan kemampuan

diri sendiri serta mampu membuat perencanaan yang matang untuk masa yang akan datang karena telah memahami dirinya sendiri dengan baik.

Kesuksesan hidup dapat dilihat ketika individu mengenali dirinya dengan baik serta kemampuannya untuk memprediksi kehidupan yang berhasil. Individu dengan tingkat pemahaman yang sedikit mengenai diri sendiri, atau tidak mengetahui minat dan bakat yang dimiliki akan menyulitkan pekerjaan yang akan dilakukan. Masa depan tanpa perencanaan membuat individu bingung dalam menentukan pilihan. Tanpa perencanaan yang matang, individu tidak memiliki bekal yang cukup serta tidak mampu mempertimbangkan segala kemungkinan yang terjadi dengan baik.

Domino & Domino (2006) menjelaskan *locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* merupakan persepsi bahwa hasil akhir bergantung pada perilaku individu yang terdiri dari kemampuan yang dimiliki, minat dan usaha yang dilakukan. *External locus of control* merupakan persepsi bahwa hasil akhir berada dibawah kendali orang lain yang kuat, nasib, kondisi sosial ekonomi, keberuntungan serta peluang, atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi.

Hingga saat ini, *internal locus of control* masih menjadi hal yang harus dimiliki oleh tiap individu karena persentase keberhasilan tiap individu lebih dominan ditentukan oleh *internal locus of control*. Namun dewasa ini *external locus of control* lebih mendominasi dalam diri individu dibandingkan dengan *internal locus of control*.

Individu yang memandang bahwa kejadian yang terjadi dalam hidupnya karena usaha dan kemampuan yang dimiliki, menjadikan individu lebih termotivasi untuk melakukan berbagai hal yang diinginkan secara maksimal, termasuk pilihan kariernya dimasa yang akan datang. Berbeda dengan individu yang memandang bahwa kejadian yang terjadi dalam hidupnya disebabkan oleh hal lain, seperti nasib, keberuntungan dan hal lain yang berasal dari luar dirinya. Hal ini membuat individu cenderung pasrah akan kondisinya dan menyebabkan rendahnya tingkat kematangan karier.

Zaman ini adalah masa dimana nilai tidak bisa menjadi acuan dalam menilai kemampuan individu, dan kelulusan tidak menjamin kesuksesan tiap individu. Individu lebih mengharapkan relasi atau bantuan dari orang lain dibandingkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Perlu adanya upaya dalam meningkatkan kematangan karier tenaga pendidik. Baik dari diri sendiri maupun diklat-diklat pengembangan pembelajaran yang diselenggarakan oleh pihak terkait.

Penelitian mengenai *locus of control* dan konsep diri terhadap kematangan karier, sebelumnya telah dilakukan oleh Nugroho & Maryadi (2014). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *locus of control* dan konsep diri terhadap kematangan karir. Selain itu, pada tahun 2014 juga telah dilakukan penelitian mengenai hal yang sama oleh Pratama & Suharnan dimana hasil penelitian yaitu tidak terdapat hubungan antara konsep diri dengan kematangan karier. Selain itu sumbangan efektif antara konsep diri dan *internal locus of control* terhadap kematangan karier

memiliki presentase yang lebih kecil dibandingkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang telah dilakukan.

Pada 2010, Safitri et al., juga telah melakukan penelitian. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karier. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan *locus of control* dengan kematangan karier tidak erat. Karena terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti merasa perlu untuk meneliti hal yang sama dengan objek yang berbeda untuk mengetahui hasil akhir dari penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian ini melibatkan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jurusan akuntansi wilayah Jakarta Timur sebagai objek penelitian. Peneliti memilih guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jurusan akuntansi wilayah Jakarta Timur dikarenakan begitu penting perannya dalam pendidikan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang unggul. Selain itu, guru juga telah memiliki kemampuan dari hasil latihan dan pendidikan yang dilakukan dalam kurun waktu yang lama, riwayat pekerjaan, memiliki serangkaian dan pola dalam pekerjaan beserta posisinya, juga kemajuan dalam pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh *locus of control* dan konsep diri terhadap kematangan karier pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jurusan akuntansi wilayah Jakarta Timur.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, pentingnya *locus of control* dan konsep diri untuk mencapai kematangan karier, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karier?
2. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap kematangan karier?
3. Apakah *locus of control* dan konsep diri berpengaruh terhadap kematangan karier?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karier.
2. Mengetahui pengaruh konsep diri terhadap kematangan karier.
3. Mengetahui pengaruh *locus of control* dan konsep diri terhadap kematangan karier.

## **D. Kebaruan Penelitian**

Dalam penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nugroho & Maryadi (2014), Pratama & Suharnan (2014) dan Safitri et al., (2010) subjek yang diteliti adalah sekolah dan objek yang diteliti adalah siswa. Dengan ini, peneliti memiliki kebaruan penelitian dalam objek penelitian. Penelitian yang akan dilakukan dengan objek guru. Dalam hal ini Peneliti melibatkan 24 sekolah dengan 73 guru SMK jurusan akuntansi dan tentunya mengajar pada mata pelajaran produktif akuntansi yang menjadi sampel. Sekolah yang menjadi

sampel merupakan sekolah Negeri dan Swasta. Peneliti tertarik dengan kematangan karier guru yang begitu penting keberadaannya. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait kematangan karier pada guru SMK jurusan akuntansi.